

ワーク・ライフ・バランスの更なる推進について

～ 育児短時間勤務を小学校卒業まで延長するなど、より柔軟・多様な働き方を支援～

住友生命保険相互会社（社長 佐藤義雄）は、次世代育成支援対策推進法における「次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を整備する」との趣旨を踏まえ、企業の社会的責任（CSR）を果たすとともに職員満足度の一層の向上を図る観点から、平成17年4月以降順次、仕事と家庭の両立支援策を実施してまいりました。

今般、育児休業や介護休業を取得する職員が増える中、育児休業・介護休業から復帰した職員が、働きながら育児や介護のための時間を十分に確保することができ、また育児や介護の状況に応じて柔軟かつ多様な働き方を選択できるようにとの観点から、平成21年3月よりワーク・ライフ・バランスの更なる推進に向けた制度改正を実施いたします。

今後とも、職員の能力・意欲を最大限発揮できる環境を整備することで、お客さまによりご満足いただけるサービスと一生涯の安心を提供し、お客さまと社会から最も信頼・支持される会社を目指してまいります。

【今般のワーク・ライフ・バランス制度改正の主な内容】 詳細は別紙を参照ください。

1. 育児両立支援

育児休業の再取得

現行3歳まで取得できる育児休業について、復帰後に事情により1か月以上就業が困難となる場合、3歳までの期間で再度の育児休業を取得できるように改正します。

育児短時間勤務の拡充

現行の「1日7時間」の短時間勤務に加え、「1日5時間」の短時間勤務を新設するとともに、対象期間を現行の「小学校1年4月末」から「小学校卒業」まで延長します。

2. 介護両立支援

介護休業期間の延長

介護休業期間を対象家族1人につき、現行の「通算93日」から「通算1年」に延長します。

介護短時間勤務の拡充

育児の場合と同様に、「1日5時間」の短時間勤務を新設するとともに、対象期間を現行の「通算93日」から「通算1年」までに延長します。

3. その他

年次有給休暇の半日単位取得の制限緩和

半日単位の取得限度を、現行の「月2回・年間12回限度」から「月5回限度（年間限度なし）」に緩和します。

以上

当社のワーク・ライフ・バランス諸制度

【育児両立支援制度】

今回の改正により、産後休暇または育児休業から復帰後小学校卒業まで、育児の状況に応じて「短時間勤務5時間・7時間」「所定外労働免除」を柔軟に選択することが可能となります。

		現行		改正	
休業中	育児休業	3歳まで	・原則として1人の子につき1回	3歳まで	・復帰後、事情により再取得可能(1)
	復帰後	↓	↓	↓	(同左)
	育児時間	↓	・1日1時間までの短縮可能	↓	(同左)
	看護休暇	小学校入学まで	・子の看護のために年間5日	小学校入学まで	(同左)
	両立支援休暇	↓	・子の育児のために所定労働日数を月3日短縮可能	↓	(同左)
育児費用補助	↓	・1人の子につき月1万円費用補助	↓	(同左)	
時間短縮措置	小学校1年の4月まで	・いずれか選択 <7H勤務> <所定外労働免除>	小学校卒業まで	・育児状況に応じていずれか選択(2) <7H勤務> <5H勤務(3)> <所定外労働免除>	

- 1 育児休業から復帰後、現行は法令に定める特別な場合のみ再取得可能としていますが、改正後は本人の申し出により1ヶ月以上就業が困難と見込まれる場合に再度の育児休業取得を可能とします。
- 2 7H勤務、5H勤務いずれも、始業・終業時間の繰上げ・繰下げが可能ですので、子どもの送迎等の時間にあわせて時間を決定することが可能です。
また、子育ての状況に応じて毎年4月に時間短縮措置の適用内容の変更が可能です。
- 3 5H勤務の場合、通常の給与・賞与の70%を支給します。

	妊娠 ▽	誕生 ▽	1歳 ▽	2歳 ▽	3歳 ▽	小学校入学 7歳 ▽	卒業 12歳 ▽
休業・休業		産前産後休暇 最初の1か月有給	育児特別休暇 育児休業(最長3歳まで取得可)				
勤務時間	健康管理時間		健康管理時間 育児時間(1日1H短縮)				
費用補助		出産祝金(1万円)	育児費用補助 <復帰後、小学校入学までの子について毎月1万円を補助>				
出産・育児による時間短縮措置 <総合・一般職員等:短時間勤務(7H勤務/5H勤務)、時間外を命じない措置> <営業職員:短時間勤務(6H勤務)>							

【介護両立支援制度】

今回の改正により、介護の状態にあわせ、「介護休業」「両立支援休暇」「時間短縮措置」、または「看護休業（ 1 ）」「年次有給休暇の半日取得」などを、柔軟に選択し組み合わせることが可能となります。

	現行	改正
介護休業	・家族1人につき、通算93日の範囲内で要介護状態ごとに取得可能	・家族1人につき、 <u>通算1年の範囲内で要介護状態</u> ごとに取得可能
両立支援休暇	・要介護状態の家族の介護のために、所定労働日数を月3日短縮可能	(同 左)
時間短縮措置	・家族1人につき、通算93日の範囲内で要介護状態ごとにいずれか選択 <7H勤務><所定外労働免除> ・通算93日は介護休業と合算して判定	・家族1人につき、 <u>通算1年の範囲内で要介護状態</u> ごとにいずれか選択（ 2 ） <7H勤務><5H勤務（ 3 ）><所定外労働免除> ・通算1年は介護休業との <u>合算は行わない</u>

- 1 介護休業とは別に、要介護状態の有無に関わらず、家族の介護・看護のために看護休業制度（職種・資格に応じて最長2年）を利用することも可能です。
- 2 7H勤務、5H勤務いずれも、始業・終業時間の繰上げ・繰下げが可能です。
- 3 5H勤務の場合、通常の給与・賞与の70%を支給します。

	介護事由発生 ▽	介護事由終了 ▽
休暇・休業	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">介護休業（通算1年）</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 5px;">両立支援休暇（1か月 3日）</div>	
勤務時間	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">介護による時間短縮措置（通算1年） <総合・一般職員等：短時間勤務（7H勤務／5H勤務）、時間外を命じない措置></div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 5px;">介護による時間短縮措置（介護終了まで） <営業職員：6H勤務></div>	

【これまでの当社の取組みと今後の取組み】

平成17年4月以降、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、「職員が仕事と家庭の両立を図りながら、安心して働くことのできる職場環境づくり」への取組みを進め、平成19年3月から「ワーク・ライフ・バランス諸方策」を導入、平成19年5月には厚生労働大臣から子育て支援企業として「次世代認定マーク」を取得しております。

< 主な制度の利用状況 >

	H18年度	H19年度	H20年度上期
育児休業（新規取得人数）	325名	370名	219名
介護休業（ " ）	37名	59名	23名
ファミリー・サポート転勤制度（ 1 ）	31名 (H18/4月以降累計)		
ジョブ・カムバック制度（ 2 ）	再雇用数124名、登録数257名（ " ）		

- 1 転勤のない一般職員等が、夫の転勤・家族の介護など家庭の事情により転居した場合に、転居先から通勤可能な勤務地への転勤を可能とする制度です。
- 2 結婚、出産、育児、その他の理由で退職した一般職員等が、本人希望により新規入社者よりも有利な条件での再入社を可能とする制度です。

今後とも当社は、職員の働きがい・やりがいを高め、生産性を向上させることで、お客さまによりご満足いただけるサービスを提供してまいります。